

# **Protocolo de desconexión digital, en la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la Región de Murcia (FFIS)**

## Índice

### **1. Declaración de Principios**

### **2. Introducción**

### **3. Marco normativo**

### **4. Ámbito de aplicación**

### **5. Acciones de implantación, formación y sensibilización**

### **6. Medidas a adoptar para revisión**

### **7. Vigencia**

### **8. Seguimiento y evaluación de las medidas**

### **9. Anexos**

#### **Cláusula anexa de desconexión digital**

#### **Anexo 1. Comunicación frente a posibles situaciones de incumplimiento en materia de desconexión digital**

## 1. Declaración de Principios

La Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia, en adelante FFIS, con objeto de garantizar el bienestar emocional y mental de sus personas trabajadoras, crear un entorno más equilibrado y saludable en un mundo cada vez más digital, quiere fomentar los momentos de desconexión de dispositivos digitales.

Es por ello que ha elaborado este Protocolo, con el fin de contribuir a un equilibrio saludable entre la vida real y la vida digital, reconoce dar importancia a la calidad de las interacciones entre las personas y el tiempo de calidad sin pantallas.

Respetar el tiempo profesional y personal de los demás, para evitar la posibilidad de dar respuesta inmediata fuera del horario laboral o en los momentos dedicados al descanso de cada una de sus personas trabajadoras.

Reconoce y respeta la autonomía de cada una de sus personas trabajadoras para decidir cuándo y cómo desconectarse, con respeto a la jornada laboral y sin presiones externas.

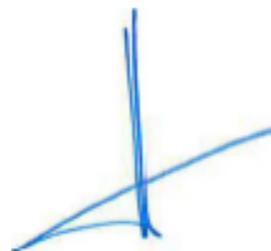
Promover la formación sobre la importancia de la desconexión digital para la salud mental y los efectos del uso por exceso de la tecnología.

Fomentar e incentivar la participación en actividades que no sean meramente digitales, como lectura, arte y socialización en persona.

Garantizar una flexibilidad, adaptando el protocolo a las circunstancias y necesidades individuales de cada uno, comprendiendo que cada una de sus personas trabajadoras tiene distintos niveles de conexión y desconexión, dentro del respeto a la jornada laboral donde la Fundación presta sus servicios.

Fomentar a través del Portal de la Persona Trabajadora, un ambiente donde se pueda comunicar abiertamente la necesidad de desconexión digital.

Este Protocolo servirá de guía, comprometiéndose la FFIS a su implantación, difusión y a la formación de sus personas trabajadoras.



**Fdo. María Fuensanta Martínez Lozano**  
Directora de la FFIS

## 2. Introducción

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el *art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, se garantiza el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

La FFIS y con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de las personas trabajadoras que forman su plantilla, ha elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones de la persona trabajadora.

## 3. Marco normativo

Este protocolo se desarrolla en base a las siguientes normativas:

- ✓ *El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales):*
  1. “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
  2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
  3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

✓ *El artículo 89 de la LOPDGDD relativo al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo:*

1. “Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
  3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley”.
- ✓ Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
  - ✓ Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).
  - ✓ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia.
  - ✓ Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril DOUE (Reglamento general europeo de protección de datos (GDPR/RGPD)).

## 4.Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la FFIS, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

A su vez la persona trabajadora se ha de comprometer al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la FFIS, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

## 5.Acciones de implantación, formación y sensibilización

### ACCIÓN 1

Se garantiza a la persona trabajadora el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la FFIS, independientemente de su modalidad de trabajo, tanto presencial como trabajo a distancia, modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos las herramientas y dispositivos de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: aplicaciones móviles, ordenadores portátiles, propias de la empresa, chat de empresa, correos electrónicos o cualquier otro que pueda usarse.

### ACCIÓN 2

Se reconoce el derecho de la persona trabajadora a no atender los dispositivos digitales durante los tiempos de descanso, fuera de su jornada de trabajo, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, excepto que concurran las causas de urgencia justificadas indicadas en el apartado **ACCIÓN 4**.

### ACCIÓN 3

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

#### **ACCIÓN 4**

Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para la empresa, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días u horas de libre disposición.

#### **ACCIÓN 5**

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, la persona trabajadora procurará activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo.

#### **ACCIÓN 6**

El derecho a la desconexión digital, se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a *“los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

#### **ACCIÓN 7**

La persona trabajadora no podrá ser discriminada en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

#### **ACCIÓN 8**

La formación, información y sensibilización sobre el derecho de desconexión digital deberá de transmitirse a todas las personas trabajadoras de la FFIS, de forma clara e inequívoca.

Por consiguiente, se desarrollarán actividades formativas que garanticen el adecuado conocimiento de los criterios que se acuerden.

La FFIS y con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital, organizará campañas y formaciones de sensibilización.

## 6. Medidas a adoptar para revisión

Se han establecido una serie de medidas para asegurar que, dentro de la FFIS, se están aplicando las medidas establecidas para asegurarse lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la FFIS.
- Se podría consultar siempre que se necesite al encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por la persona encargada de la gestión y bienestar de las personas trabajadoras.
- En caso de que alguna persona trabajadora considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento a través del siguiente correo electrónico: [ciyd@imib.es](mailto:ciyd@imib.es) o a través del enlace que aparece en la página del Portal de la Persona Trabajadora.

- **Vigencia**

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.

## 8. Seguimiento y evaluación de las medidas

Se crea una comisión de seguimiento, constituida de forma paritaria por el representante designado por la dirección de la FFIS y su comité de empresa.

## **9.Anexos**

### **Cláusula anexa de desconexión digital**

**Anexo 1. Comunicación frente a posibles situaciones de incumplimiento en materia de desconexión digital.**

## Cláusula contractual de desconexión digital

La FFIS pone en conocimiento de la persona trabajadora abajo referenciada el derecho a la desconexión digital, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el *art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*:

*“Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.*

La FFIS dispone de un protocolo de desconexión digital que garantiza el descanso de la persona trabajadora y reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, lo cual implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado. La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes.

Firmado: D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO 1: COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DESCONEXION DIGITAL

### Datos referentes a la situación:

*Descripción de los hechos/Descripción cronológica* (Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

*Lugar:*

*Centro de trabajo:*

*Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):*

### Datos referentes a la persona Informante:

*Edad:* .....

*Sexo:* .....

*Nombre y apellidos:* .....

*Departamento/Lugar de trabajo:* .....

Medio de comunicación con la FFIS (e-mail, Portal de la Persona Trabajadora, dirección postal.....

Se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

*Localidad y fecha*

*Firma de la persona interesada*

*Firma y autorización de la persona trabajadora o que tenga relación con la FFIS, expuesta a la posible situación de incumplimiento en materia de desconexión digital.*

*Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.*

*Del mismo modo les será de aplicación lo establecido en la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.*